COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Stichting Nederlandse Algemene Keuringsdienst
voor zaaizaad en pootgoed van landbouwgewassen (NAK)

De ondergetekenden:

Nederlandse Algemene Keuringsdienst voor zaaizaad en pootgoed van landbouwgewassen, gevestigd te Emmeloord, hierna te noemen als;

werkgever

als partij ter ene zijde

en

CNV Vakmensen

als partij ter andere zijde

verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan, waarvan de tekst luidt als hierna is opgenomen.

copyright

Niets uit deze uitgave mag worden gereproduceerd, zonder uitdrukkelijke toestemming van de Nederlandse Algemene Keuringsdienst voor zaaizaad en pootgoed van landbouwgewassen (NAK).

© Copyright 2000-2019

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1	ALGEMENE BEPALINGEN	4
Artikel 1	Definities	4
Artikel 2a	Deeltijdwerknemer	4
Artikel 2b	Bruto bedragen	4
Artikel 3	Verplichtingen vakbond	5
Artikel 4	Verplichtingen werkgever	5
Artikel 5	Verplichtingen werknemer	5
HOOFDSTUK 2	AARD VAN HET DIENSTVERBAND	7
Artikel 6	Indiensttreding en ontslag	7
Artikel 7	Dienstroosters en arbeidsduur	8
HOOFDSTUK 3	BELONING	10
Artikel 8	Functiegroepen en salaris	10
Artikel 9	Toeslagen	11
HOOFDSTUK 4	AFWEZIGHEID	13
Artikel 10	Zon- en feestdagen	13
Artikel 11	Geoorloofd verzuim	13
Artikel 12	Vakantie	17
Artikel 13	Vakantietoeslag	18
Artikel 14	Vrije uren voor oudere werknemers	18
Artikel 15	Kopen en verkopen van (extra) vrije dagen	18
HOOFDSTUK 5	DIVERSEN	20
Artikel 16	Onkostenvergoedingsregeling	20
Artikel 20	Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte	21
Artikel 21	Jubileumgratificatie	22
Artikel 22	Uitkering bij einde dienstverband	22
Artikel 23	Uitkering bij overlijden	23
Artikel 24	Pensioenregeling	23
Artikel 25	Vakbondscontributie via de werkgever	23
Artikel 26	Klachtenregeling	23
Artikel 27	Wijziging wet- en regelgeving tijdens de looptijd van de CAO	24
Artikel 28	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	24
BIJLAGEN	Salaristabellen	25
	Protocolbepalingen	26

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. werkgever:	Stichting Nederlandse Algemene Keuringsdienst voor zaaizaad en pootgoed van landbouwgewassen (NAK);
b. werknemer:	de werknemer in dienst van de werkgever waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in een functiegroep. Als werknemer in de zin van deze CAO wordt niet beschouwd de stagiair;
c. arbeidsgehandicapte werknemer:	de werknemer als bedoeld in artikel 90 van de Ziektewet;
d. maand:	een kalendermaand;
e. week:	een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
f. dienstrooster:	een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
g. maandsalaris:	het salaris als opgenomen in bijlage 0a;
h. maandinkomen:	het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele vaste gegarandeerde persoonlijke toeslag;
i. uursalaris:	0,6073% van het voor de werknemer geldende maandinkomen;
j. uurloon:	het uurloon zoals opgenomen in bijlage 0b;
k. Ondernemingsraad:	de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
l. partner:	de echtgenoot of de partner van de werknemer, dit blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst en/of geregistreerd partnerschap;
m. BW:	het Burgerlijk Wetboek, boek 7, titel 10;
n. Arbowet:	de Arbeidsomstandighedenwet;
o. CAO:	collectieve arbeidsovereenkomst;

Artikel 2a Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 2b Bruto bedragen

Alle in deze CAO genoemde bedragen zijn bruto-bedragen, tenzij anders staat vermeld.

Artikel 3 Verplichtingen vakbond

1. De vakbond verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. De vakbond verbindt zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen en generlei actie te voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst. Voorts verbinden zij zich hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf ook indien een actie door derden is of wordt veroorzaakt.

3. De vakbond verplicht zich te zullen bevorderen dat hun leden akkoord gaan met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 Verplichtingen werkgever

De werkgever verplicht zich deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

De werkgever gaat met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan. Daarin wordt aangegeven dat deze CAO onderdeel uit maakt van de individuele arbeidsovereenkomst. De CAO staat weergegeven op het medewerkersportaal.

De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever zal daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften geven, zo nodig persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking stellen en zorgdragen voor medische begeleiding. De werkgever biedt de mogelijkheid tot preventief medisch onderzoek.

De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn functie als werkgever bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft, ofwel de werkgever op grond van een wettelijke verplichting tot verstrekking van de gegevens is gehouden.

De werkgever zal voor de duur van de looptijd van deze CAO een bijdrage leveren aan CNV Vakmensen van EUR 21,04 per werknemer per jaar.

Artikel 5 Verplichtingen werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.

2. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.

3. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

4. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.

5. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.

6. Indien de werknemer - al dan niet tegen beloning - enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij dit schriftelijk tenminste een week van tevoren aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden aan te vangen indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt. Indien de werknemer bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst nevenwerkzaamheden verricht, dient hij dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk mede te delen. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden en die daarvoor geen toestemming heeft, heeft geen aanspraak op de in hoofdstuk 5, artikel 18 geregelde aanvulling.

7. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent informatie over de inrichting van het bedrijf, strategische/financiële/administratieve gegevens, procedures van processen en diensten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

8. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding.

9. In geval van werkzaamheden, verbonden aan het lidmaatschap van een college van openbaar bestuur (bijv. gemeenteraad) of een commissie bedoeld in titel II.a. van de Gemeentewet (de gemengde commissie van bijstand bestaande uit gemeenteraadsleden en niet-raadsleden) welke vallen binnen de voor hem vastgestelde werktijden, zal de werkgever dit conform artikel 643 BW in elk geval mogelijk maken.

10. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in hoofdstuk 5, artikel 18 genoemde aanvulling.

11. De werknemer is verplicht bij een controle binnen het bedrijf op verzoek een geldig ID-bewijs of rijbewijs te tonen.

12. Indien de aard van de werkzaamheden daar naar oordeel van de werkgever toe nopen kan de werknemer worden verplicht te wonen in of nabij de plaats van tewerkstelling of in een centraal gelegen plaats in het werkgebied indien zo'n werkgebied is aangewezen.

13. De werknemer zal de werkgever (via de afdeling Personeel en Organisatie (P&O)) onverwijld in kennis stellen van veranderingen van zijn woonadres en alle overige voor de werkgever van belang zijnde veranderingen zoals wijziging burgerlijke staat, van geboorten en sterfgevallen in zijn gezin. Indien zulks wordt gewenst, zal de werknemer de hierop betrekking hebbende bewijsstukken overleggen.

14. Alle door of namens de werkgever aan de werknemer ter beschikking gestelde middelen mogen uitsluitend voor de door de werkgever opgedragen werkzaamheden gebruikt worden of anders nadat er schriftelijke toestemming voor privé gebruik is gegeven waarbij een vastgestelde vergoeding wordt gevraagd.

15. De werknemer moet tijdens inspectie-, analyse- of aanverwante werkzaamheden zeker zijn dat hij objectief en onafhankelijk is ten opzichte van het werk wat hij doet en dient bij het vermoeden dat dit in het gedrang komt of kan komen, voor aanvang van de werkzaamheden, de direct leidinggevende hiervan op de hoogte te brengen en diens instructies over de verdere afhandeling af te wachten alvorens het werk voort te zetten.

HOOFDSTUK 2 AARD VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 6 Indiensttreding en ontslag

1. Indiensttreding
   De werknemer heeft via het medewerkersportaal toegang tot de CAO en ontvangt bij indiensttreding een door de werkgever getekende individuele arbeidsovereenkomst waarin tenminste is opgenomen:

   a. de naam, voorletters, geboortedatum en woonplaats van de werknemer;

   b. de plaats van tewerkstelling danwel het werkgebied;

   c. de datum van indiensttreding;

   d. de functie bij aanvang van het dienstverband, alsmede de aanduiding "voltijddienstverband", indien de werknemer voor de normale diensttijd wordt aangenomen, danwel de aanduiding van de overeengekomen individuele arbeidsduur indien sprake is van een deeltijddienstverband;

   e. de proeftijd met inachtneming van het BW;

   f. welke aard van de overeenkomst (zoals genoemd in lid 3) van toepassing is;

   g. de functiegroep en het maandsalaris of uursalaris;

   h. (indien van toepassing) de datum van toetreding tot de pensioenregeling;

   i. eventueel andere voorwaarden of afspraken die op het individuele dienstverband van toepassing zijn;

   j. het van toepassing zijn van deze CAO.

   Eén exemplaar van de arbeidsovereenkomst wordt door de werknemer voor akkoord getekend en aan de werkgever teruggestuurd. Het getekende exemplaar wordt opgenomen in het personeelsinformatiesysteem.

2. Proeftijd
   Afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst geldt een deel van het dienstverband als wederzijdse proeftijd zoals bedoeld in het BW.

3. Aard van de overeenkomst
   Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

   a. hetzij voor onbepaalde tijd;

   b. hetzij voor een bepaalde tijd;

   c. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

   In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke aard van de arbeidsovereenkomst van toepassing is.

4. Beëindiging
   Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van het BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

   a. voor een werknemer met een dienstverband van 1 jaar of langer:
      1. van rechtswege op de datum genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst;

      2. door opzegging door de werkgever met een termijn van minstens 2 maanden;

      3. door opzegging door de werknemer met een termijn van minstens 2 maanden;

      De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.

b. voor een werknemer met een dienstverband korter dan 1 jaar:
   1. van rechtswege op de datum genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst;

   2. op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst;

   3. door opzegging door de werkgever met een termijn van minstens 1 maand;

   4. door opzegging door de werknemer met een termijn van minstens 1 maand.

5. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

6. In afwijking van artikel 668a van BW 7 lid 1b geldt voor werknemers, vallend onder de afdelingen buitendienst, het laboratorium en het Proef- en Controlebedrijf, dat wanneer, binnen een periode van 48 maanden, meer dan 6 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, de laatste (zevende) arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd.

7. In afwijking van artikel 668a van BW7 lid 1a en b, geldt voor specifiek seizoensgebonden functies waarin de werkzaamheden als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden seizoensgebonden zijn en gedurende ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden verricht, de tussenpoos in de ketenregeling ten minste drie maanden hoeft te zijn. Dit betreft de specifiek seizoensgebonden functies binnen de afdelingen buitendienst, het laboratorium en het Proef- en Controlebedrijf.

8. In afwijking van artikel 668a van BW 7 lid 1b, geldt voor alle uitzendkrachten dat de gehele uitzendperiode gezien wordt als één periode.

Artikel 7 Dienstroosters en arbeidsduur

1. De werknemer werkt volgens een dienstrooster dat een tijdvak van een week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week, 8 uur per dag.

2. Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder bedoeld voor het afmaken van een bepaald geheel van werkzaamheden wordt geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweek.

3. De arbeidstijd kan in overleg variabel ingevuld worden conform de regeling variabele werktijden

4. Bij onvoorziene wijzigingen in de te verrichten werkzaamheden kan de werkgever tussentijds het vastgestelde individuele dienstrooster aanpassen.

5. De werknemer, die overwegend werkzaam is in de buitendienst, heeft in principe dezelfde arbeidstijd als de werknemer die overwegend werkzaam is in de binnendienst. Deze tijd wordt echter door de werknemers in de buitendienst zodanig besteed dat deze aangepast is aan de behoefte, zowel per dag als over het gehele jaar gerekend.

6. Arbeidsduurverkorting
   a. De werknemer die fulltime werkt, ontvangt 96 uur arbeidsduurverkorting (zijnde 12 ADV-dagen) op jaarbasis, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur geacht wordt te zijn verkort tot 38 uur.

   b. Als richtlijn geldt dat 2 ADV-dagen per kwartaal gebruikt dient te worden met de mogelijkheid om de 2 dagen van 1 kwartaal te verdelen over de andere kwartalen. De op 2 januari nog staande in het voorgaande jaar opgebouwde en niet gebruikte ADV-dagen komen per die datum te vervallen, tenzij ADV-dagen niet gebruikt zijn doordat de werkgever opdracht heeft gegeven om op de geplande ADV-dag(en) te werken.

   c. Werknemers die deeltijd werken, hebben éénmalig een keuzerecht op ADV dagen. Nieuwe werknemers die deeltijd gaan werken en ADV dagen wensen, moeten dat bij indiensttreding kenbaar maken.

   d. De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst is, ontvangen de onder a. genoemde ADV-dagen naar evenredigheid, afgerond naar boven op kwartieren.

7. Regeling partieel leerplichtige

   a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in artikel 7 vastgestelde normale arbeidsduur voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.

   b. Over de tijd waarop een werknemer voor de vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen inkomen verschuldigd.

   c. Op de dag waarop de werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

   d. In geval de werknemer toch op een van de in punt 3 bedoelde dagen werkt, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende inkomen ontvangen. Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de conform artikel 9 lid 2 geldende overwerktoeslag in.

HOOFDSTUK 3 BELONING

Artikel 8 Functiegroepen en salaris

1. Algemeen
   a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA-functiewaarderingssysteem ingedeeld in functiegroepen.

   b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die gebaseerd is op periodieken. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1a en 1b van deze CAO.

2. Periodiekenschaal
   a. De werknemer wordt beloond volgens de periodiekenschaal. De periodiekenschaal kent een minimum- en een maximum maandsalaris en is opgebouwd uit een aantal periodieken. Herziening van het maandsalaris vindt voor het eerst plaats 1 jaar na indiensttreding. Daarna ndt herziening op grond van beoordeling in beginsel éénmaal per jaar op 1 mei plaats. Deze herziening bestaat uit toekenning van geen, één of meerdere periodiek(en). Een en ander totdat het maximum van de schaal is bereikt.

3. Uitleg periodieken
   a. Voor tijdelijke werknemers met een tijdelijk dienstverband geldt dat bij de eerstvolgende aanstelling na 1 mei van enig jaar, 1 periodiek wordt toegekend ten opzichte van de voorgaande aanstelling. Een eventuele toekenning wordt vooraf door de leidinggevende bepaald op basis van dezelfde functie werkzaamheden zijn verricht en er sprake is van goed functioneren

   b. De werknemer ontvangt bij indiensttreding het afgesproken salaris.
   De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 2 jaren in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld.
   De werknemer die in een functie (elders) zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het minimum schaalsalaris te belonen, kan - in overeenstemming met die ervaring - één of meer periodieken worden toegekend.

   Indien na 31 oktober van enig jaar indiensttreding plaatsvindt dan wel toekenning van een periodiek heeft plaatsgevonden vanwege het 1 jaar in dienst zijn, bestaat geen recht op toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 mei.

4. Tijdelijke waarneming
   a. De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.

   b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 1 maand heeft geduurd en niet geschiedt wegens vervanging in verband met vakantie, ontvangt de werknemer daarvoor een toelage. Deze toelage wordt toegekend op grondslag van het verschil tussen het maandsalaris van de werknemer en het maandsalaris dat hij zou ontvangen als hij zou zijn bevorderd tot de waargenomen functie.

   c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

5. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)
   a. De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

   b. Bij indeling in een hogere salarisschaal bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschilbedrag tussen de minimum maandsalarissen van de twee betrokken schalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere schaal.

   c. De werknemer die bij overplaatsing naar een hogere functie nog niet over kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 2 jaren in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden

In geval van Promotie na 31 oktober, kan toekenning van een periodiek een jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 mei. De periodiek zal wel plaatsvinden indien door de promotie op enig moment een salaris ontstaat, dat lager is, indien niet tot promotie zou zijn over gegaan.

6. Arbeidsgehandicapte werknemer
De werkgever zal de indeling in een salarisschaal van een arbeidsgehandicapte werknemer zodanig vaststellen dat deze gelijk is aan de indeling van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster.

7. Onvolledige functievervulling door een arbeidsgehandicapte werknemer
De werkgever kan in een aantal gevallen dispensatie van het UWV krijgen van de verplichting tot het betalen van het CAO-loon.

6. Vermindering maandinkomen
Voor elke volledige dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt om redenen als geoorloofd verzuim, arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris (zoals werkloosheid en schorsing) of onbetaald verlof wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd Indien niet gewerkt is wegens geoorloofd verzuim of arbeidsongeschiktheid geldt het bepaalde in de artikelen 11 en 18 van deze CAO.

7. Uitbetaling salaris
Een werknemer aan wie conform de individuele arbeidsovereenkomst het maandinkomen maandelijks wordt uitbetaald wordt het maandinkomen uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand uitbetaald, mits werknemer er voor heeft gezorgd dat de benodigde gegevens voor de 10de 15de van die maand bij de afdeling P&O bekend zijn.

Een werknemer aan wie conform de individuele arbeidsovereenkomst het salaris vierwekelijks wordt uitbetaald wordt het salaris uiterlijk op de laatste dag van de 7de 6de week volgend op de week waarin de werkzaamheden zijn verricht uitbetaald.

8. Doorbetalingsverplichting
Onverminderd het in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bepaalde, zal de doorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 628 boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, voor de duur van de eerste negen maanden van de arbeidsovereenkomst niet van toepassing zijn.

Artikel 9 Toeslagen

1. Algemeen
Het maandsalaris, bepaald op grond van artikel 8, wordt – met inachtneming van het bepaalde in artikel 7 lid 3 – geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst. Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Overwerk
   a. 1. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster op basis van het bepaalde in artikel 7 lid 1 en de normale dagelijkse arbeidstijd van 8 uur wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
      2. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst sprake, indien deze werknemer meer uren werkt dan de normale arbeidsduur per dag of per week van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst.
      3. Voor een deeltijdwerknemer is eveneens sprake van overwerk indien er wordt gewerkt op tijden zoals genoemd in sub c van dit artikel.
   b. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zal overwerk bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk en moet uiterlijk voor 1 mei van het daaropvolgende kalenderjaar zijn opgenomen.
   c. Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer het normale uur salaris.
   Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt overuur de navolgende toeslagpercentages voor:
      1. uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00:00-07:00 en 20:00-24:00 uur: 50% van het uur salaris;
      2. uren op zaterdag, zon- en feestdagen: 50% van het uur salaris;

Per opgenomen uur compenserende vrije tijd als bedoeld in lid 1 onder b, wordt op de hiervoor genoemde beloning een gedeelte in mindering gebracht en wel 100% van het uur salaris. Dit lid is niet van toepassing op overschrijdingen van de arbeidstijd die korter hebben geduurd dan 30 minuten.

d. Aan de werknemer, die is ingedeeld in salarisgroep J en hoger, zal als regel geen compensatie worden verleend voor overschrijdingen als bedoeld in lid a van dit artikel. Wanneer evenwel de werkgever en/of de werknemer op een bepaald tijdstip van oordeel zijn dat de arbeidstijd en/of de indeling van die tijd van de betrokken werknemer verandering behoeven, dan zal op initiatief van één van beiden, tussen hen overleg plaatsvinden dat zo mogelijk moet resulteren in een voor beiden aanvaardbare regeling.

3. Consignatietoeslag
   a. De werknemer die een beschikbaarheid dienst draait heeft recht op de volgende vergoeding: in het weekend 10% van het uur salaris per uur dat de werknemer beschikbaarheid dienst heeft; van maandag t/m vrijdag 5% van het uur salaris per uur dat de werknemer beschikbaarheid dienst heeft.
   b. Tijdens een beschikbaarheid dienst geldt dat de werknemer na een storing melding, indien nodig, binnen 30 minuten in het kantoorpand aanwezig moet zijn.
   c. De direct leidinggevende bepaalt welke werknemer op welk moment een beschikbaarheid dienst draait en maakt dit schriftelijk aan de betreffende werknemer bekend.

HOOFDSTUK 4 AFWEZIGHEID

Artikel 10 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze CAO verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.

2. Op zaterdagen, zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij bedrijfsomstandigheden dit noodzaken.

3. Als een feestdag op een roosterdag valt, wordt deze feestdag normaal door betaald. Zie ook hoofdstuk 2 artikel 7.
   Dit lid is niet van toepassing op de werknemer die wordt betaald volgens de uurloontabel (omdat de feestdagen al in het uurloon zijn gecompenseerd).

Artikel 11 Geoorloofd verzuim

In afwijking van het bepaalde in artikel 628 BW geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 18 bepaalde van toepassing.

2. In de navolgende gevallen kan de werknemer betaald verlof opnemen mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

   a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner of van een kind of pleegkind van de werknemer;

   b. gedurende de dagen in de periode van overlijden tot en met de begrafenis/crematie van één van zijn ouders, stiefouders of schoonouders;

   c. gedurende één dag op de dag van de begrafenis/crematie van een grootouder van de werknemer of van diens partner, kleinkind, broer, zuster, schoonzoon, schoondochter, zwager en schoonzus;

   d. gedurende één dag bij ondertrouw,de ondertekening van een officiële samenlevingsovereenkomst of geregistreerd partnerschap van de werknemer en gedurende 2 wekdagen voor alle soorten van formele samenlevingsvormen.

   e. gedurende één dag bij huwelijk, ondertekening van geregistreerd partnerschap van een kind, stiefkind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, stief- en schoonouder, zwager en schoonzus;

   f. gedurende één dag bij 25-,40-, 50-, en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders, stief- of schoonouders;

   g. gedurende één dag bij het 25- en 40- jarig dienstjubileum van de werknemer;

   h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats. Werknemers die op een dusdanige afstand van hun standplaats wonen dat er niet meer van een billijke tijdsduur gesproken kan worden, dienen dit, in overleg met hun direct leidinggevende, gedeeltelijk in vrije tijd te laten geschieden.

   i. gedurende 2 dagen bij verhuizing van de werknemer ingeval van overplaatsing op verzoek van werkgever.

3. Zwangerschaps- en bevallingsverlof
De vrouwelijke werknemer heeft recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof zoals in de wet Arbeid en Zorg is bepaald. Voor zover dit verlof flexibel kan worden opgenomen, zal daaraan in overleg met de werkgever op verzoek van de werknemer uitvoering worden gegeven.
De vrouwelijke werknemer meldt aan de werkgever:
   a. de dag met ingang waarvan zij het zwangerschapsverlof opneemt uiterlijk zes weken voor die dag;
   b. haar bevalling uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling.

4. Geboorteverlof
Sinds 1 januari 2019 krijgen partners eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof. Werkt uw partner bijvoorbeeld 5 dagen 6 uur per dag? Dan krijgt hij of zij 30 uur verlof: 5 x 6 werkuren. De werkgever betaalt het loon tijdens dit verlof volledig door. De werknemer kan deze verlofdagen naar eigen inzicht opnemen. Maar moet dit wel doen binnen 4 weken na de geboorte van het kind.

5. Adoptie en pleegzorgverlof
De werknemer heeft recht op adoptie of pleegzorgverlof en een uitkering zoals in de wet Arbeid en Zorg is bepaald. Doel van het verlof is dat ouder en kind aan elkaar kunnen wennen. Voorwaarde voor adoptieverlof is dat de rechtbank de adoptie heeft uitgesproken. Voorwaarde voor pleegzorgverlof is dat het kind op het adres van de pleegouder staat ingeschreven. De duur van het verlof bedraagt maximaal 6 weken.

6. Zorgverlof (kortdurend/langdurend)
De werknemer heeft recht op zorgverlof zoals in de wet Arbeid en Zorg is bepaald. Het verdient aanbeveling om eerst zoveel mogelijk overuren (plus-minuren, ADV en bovenwettelijke verlofuren op te nemen voor aanspraak op het recht op zorgverlof

7. Onbetaald verlof
   a. Ingeval van schorsing van de werknemer door de werkgever, kan er sprake zijn van onbetaald verlof. De werkgever is dan niet gehouden het salaris door te betalen.

   b. Iedere werknemer kan in overleg met de werkgever en met inachtneming van de bepalingen uit dit artikel onbetaald verlof (ook ouderschapsverlof zoals bepaald in de wet Arbeid en Zorg) opnemen teneinde gedurende een bepaalde periode minder uren te werken dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen (deeltijdverlof) of in het geheel niet te werken (voltijdverlof).

   c. 1. Algemeen
   De werknemer kan het onbetaald verlof aanwenden voor doelen die hij zelf bepaalt. Werkgever stelt geen eisen aan de invulling van het onbetaald verlof; alleen in geval de werknemer betaalde / niet-betaalde arbeid bij of voor derden verricht of gaat verrichten, moet hij voorafgaand toestemming van de werkgever hebben.

   c. 2. Levensloopregeling
   De werknemer aan wie onbetaald verlof is toegekend kan zijn levenslooptegoed aanwenden voor de financiering van het onbetaald verlof. De bepalingen uit het levensloopreglement zijn dan van overeenkomstige toepassing.

   c. 3. Opname niet-wettelijk onbetaald verlof
   Werknemers hebben geen wettelijk recht op het opnemen van onbetaald verlof. De opname van onbetaald verlof moet in overleg tussen werkgever en de werknemer gebeuren. Dit geldt niet voor de verlofsoorten waarop een wettelijk recht bestaat. De werknemer kan met werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij verlof opneemt ten behoeve van een loopbaanonderbreking (sabbatical).
   Onbetaald verlof kan zowel in deeltijd als in voltijd worden opgenomen.
   Onbetaald verlof langer dan 1 maand, met een maximum van 6 maanden, kan slechts 1x per jaar toe gekend worden.

   c. 4. Procedure (onbetaald) verlofaanvraag
   Onbetaald verlof moet schriftelijk worden aangevraagd bij de direct leidinggevende met vermelding van gewenste ingangsdatum en einddatum, het gewenste aantal te werken uren en

de gewenste spreiding.

duur van het verlof	aanvraagtermijn werknemer	bevestiging werkgever
korter dan één maand *)	zo spoedig mogelijk	zo spoedig mogelijk
van één maand tot zes maanden	minimaal twee maanden vooraf	twee weken na verlofaanvraag
onbeperkt aantal maanden direct voorafgaand aan pensioen	minimaal zes maanden vooraf	maximaal twee maanden na verlofaanvraag

**) dit zal vaak het gevolg zijn van verlof in het kader van zorgdoeleinden waarvan het moment niet van te voren te voorzien is*

Opname van het onbetaald verlof en de wijze van opname moet in overleg gebeuren tussen werkgever en de werknemer.

Een afwijzing van het verzoek tot onbetaald verlof wordt schriftelijk met redenen omkleed.

c. 5. Inkomen
Gedurende het onbetaald verlof betaalt werkgever het loon niet door.

c. 6. Consequenties voor arbeidsvoorwaarden en vergoedingen
Gedurende de periode van het onbetaald verlof blijft de arbeidsovereenkomst bestaan, ongeacht het aantal uren waarvoor de werknemer verlof heeft.
Alle secundaire arbeidsvoorwaarden worden stopgezet met ingang van de datum van het onbetaald verlof.

Alle bijzonderheden ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden worden hieronder schematisch weergegeven.

	Tussentijds voltijdverlof	**Tussentijds deeltijdverlof**	**Niet-tussentijds verlof: o.a. verlof direct voorafgaand aan pensioendatum**
Salarisverhoging	Salarisverhoging wordt toegekend.		
Pensioenopbouw	De werkgever stelt de werknemer in staat om de pensioenopbouw gedurende de periode van verlof voort te zetten, gebaseerd op de oorspronkelijke pensioengrondslag direct voorafgaand aan het verlof (met in achtneming van de fiscale voorwaarden). De financiering vindt plaats conform de geldende pensioenregeling.		
Autoregeling / auto van de zaak	De werknemer die bij aanvang van het kalenderjaar niet heeft aangegeven de auto van de zaak privé te willen gebruiken moet de auto bij verlof langer dan een maand inleveren. De werknemer die bij aanvang van het kalenderjaar heeft aangegeven de auto van de zaak privé te willen gebruiken hoeft de auto niet in te leveren.	De auto van de zaak hoeft niet te worden ingeleverd.	De auto van de zaak wordt bij aanvang van het verlof ingeleverd.
Dienstjubileum	Indien het jubileum in de verlofperiode valt, wordt de uitkering in de verlofperiode uitbetaald en dus gebaseerd op het oorspronkelijke (evt. verhoogd voor de salarisontwikkeling) inkomen.		De uitkering wordt toegekend, uitbetaling op basis van het oorspronkelijke inkomen. Eventuele fiscale consequenties

	Tussentijds voltijdverlof	Tussentijds deeltijdverlof	Niet-tussentijds verlof: o.a. verlof direct voorafgaand aan pensioendatum
			komen voor rekening werknemer. Viering wordt gecombineerd met het afscheid.
Verlofrechten en vakantietoeslag	De opbouw van de verlofrechten (en vakantietoeslag) stopt gedurende de periode van onbetaald verlof.	De opbouw van de vakantierechten en vakantietoeslag wordt naar rato van het % deeltijdverlof berekend.	De opbouw van de verlofrechten (en vakantietoeslag) stopt gedurende de periode van onbetaald verlof.
ADV-recht	De opbouw van de ADV-rechten stopt gedurende de periode van onbetaald verlof.	De opbouw van ADV-rechten wordt naar rato van het % deeltijdverlof berekend.	De opbouw van de ADV-rechten stopt gedurende de periode van onbetaald verlof.
Vaste onkosten-vergoedingen, vergoeding woon-werkverkeer	De vaste onkostenvergoedingen en vergoeding woon-werkverkeer worden gedurende de periode van verlof van een maand of langer stopgezet.	De vaste onkostenvergoedingen en vergoeding woon-werkverkeer worden naar rato berekend.	De vaste onkostenvergoedingen en vergoeding woon-werkverkeer worden gedurende de periode van verlof stopgezet.
Ter beschikking gestelde middelen	Het ter beschikking gestelde middel waarvoor reeds geruime tijd voor aanvang van de verlofperiode een eigen bijdrage voor privé gebruik is betaald, hoeft niet ingeleverd te worden. Het ter beschikking gestelde middel waarvoor geen eigen bijdrage voor privé gebruik is betaald, moet bij aanvang van de verlofperiode ingeleverd worden.	De ter beschikking gestelde middelen hoeven niet ingeleverd te worden.	De ter beschikking gestelde middelen moeten bij aanvang van de verlofperiode ingeleverd worden.

Indien de werknemer gedurende de verlofperiode arbeidsongeschikt wordt, ontstaat geen recht op doorbetaling van het loon over de dagen waarop verlof wordt genoten.

d. 7. Ziekte tijdens de onbetaald verlofperiode
Bij voltijds verlof wordt als eerste ziektedag beschouwd de eerste dag na afloop van de afgesproken periode van onbetaald verlof waarop het werk weer zou worden hervat.
Door arbeidsongeschiktheid wordt het onbetaald verlof dus niet opgeschort. De periode van het verlof blijft ongewijzigd. De werknemer behoudt tijdens de periode van tussentijds onbetaald verlof het recht om de bedrijfsarts te bezoeken.

d. 8. Functiegarantie bij onbetaald verlof
Uitgangspunt is dat de eigen functie bij terugkomst beschikbaar is voor de werknemer. De werknemer heeft in dat geval bij terugkomst recht op het bruto maandsalaris dat hij verdiende op de datum van laatste werkdag voor het onbetaald verlof, inclusief een eventuele tussentijdse toegekende salarisverhoging. Indien het door zwaarwichtige bedrijfsbelangen niet mogelijk is de werknemer terug te laten keren in de eigen functie, zal in overleg met de werknemer een vergelijkbare functie of een functie op hetzelfde niveau gezocht worden.

7. Vakbondsfaciliteiten
De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de bij deze CAO betrokken vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:

a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de

bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;

b. het deelnemen aan een door vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder a en b bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Het doorbetaalde verlof zal totaal per vakvereniging ten hoogste 5 dagen bedragen.

Artikel 12 Vakantie

1. Vakantiejaar
   Het vakantiejaar loopt van de maand januari tot en met de maand december: één kalenderjaar.

2. Vakantierechten
   a. De werknemer met een voltijd dienstverband heeft per vakantiejaar recht op 24 vakantiedagen met behoud van inkomen.

   b. De werknemer, ingedeeld in salarisgroep J en hoger heeft recht op vakantie met behoud van inkomen van 25 dagen.

   c. De werknemer die in het vakantiejaar de 40-, 45,- 50-, 55- of 60-jarige leeftijd (heeft) bereikt, heeft in aanvulling op de vakantierechten recht op, 1, 2 ,5, 8 respectievelijk 9 extra vrije dag(en) in het kader van het levensfase bewust personeelsbeleid van de werkgever. De rechten op de leeftijdsdagen zijn bevroren per 31 december 2013. Daarnaast wordt tegelijkertijd het aantal leeftijdsdagen afgebouwd per 1 januari 2014 met één dag per jaar. Dit wordt herhaald in de volgende jaren per 1 januari tot de gehele regeling is afgebouwd per 31 december 2020. Werknemers die op of na 1 januari 2014 in dienst treden, kunnen geen rechten ontlenen aan deze leeftijdsdagen.

   c. Indien, op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst, de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur, heeft de werknemer recht op een evenredig deel van de in dit artikel bepaalde vakantieaanspraak, met dien verstande dat de afzonderlijke vakantieaanspraken van minder dan één uur naar boven op kwartieren worden afgerond.

   d. De opbouw van ADV en bovenwettelijk verlof word bij langdurig verzuim van de medewerker, dat wil zeggen verzuim dat langer 6 maanden duurt, stopgezet.

3. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag
   De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor in lid 2 genoemde vakantie.

4. Het niet opbouwen van vakantieaanspraken gedurende onderbreking van de werkzaamheden
   De werknemer bouwt geen vakantieaanspraken op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.

6. Aaneengesloten vakantie
   Van de in lid 2 onder a en b genoemde vakantie moeten jaarlijks minimaal 10 werkdagen aaneengesloten worden opgenomen.

6. Vakantie opnemen
   De werknemer kan de vakantie opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

7. Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
   a. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie , zullen de dagen waarop de arbeidsongeschiktheid zich voordoet, niet als vakantie worden geteld als de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd

   b. Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of vrije dag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen en zich in geval van ziekte te houden aan de controlevoorschriften.

8. Vakantie bij einde dienstverband
   a. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet éénzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld.

   b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.

   c. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.

   d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt waaruit blijkt hoeveel vakantiegeld is uit betaald.

9. Minimale opname
   De werknemer dient de hem toekomende vakantieaanspraken zoveel mogelijk op te nemen in het vakantiejaar waarin zij worden verworven. Maximaal de helft van de in het vakantiejaar verworven vakantieaanspraken kan worden meegenomen naar het volgende vakantiejaar.

10. Verjaring
    Wettelijke vakantiedagen (20 vakantiedagen met een fulltime dienstverband (vier maal de arbeidsduur)) die niet zijn opgenomen en waarvoor geen bestemming is gegeven, verjaren zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen (artikel 640a BW).
    De aanspraak op bovenwettelijke vakantiedagen verjaart na vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

11. Verlof medewerkers met nulurenovereenkomst
    Voor medewerkers met een nulurenovereenkomst zijn de leden 5 t/m 10 niet van toepassing. Het opgebouwde verlof word direct uitbetaald met de 4 wekelijkse verloning.

Artikel 13 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van enig jaar tot 1 mei van het volgende jaar.

2. De werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag over het feitelijke genoten maandinkomen in het vakantietoeslagjaar.

3. De uitbetaling vindt bij de werknemer met een dienstverband anders dan een nul-urencontract plaats in april, de laatste maand van het vakantietoeslagjaar. De uitbetaling vindt bij de werknemer met een nul-urencontract plaats bij de uitbetaling van het salaris. Bij beëindiging van het dienstverband vindt betaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst aangeven verstreken periode waarover vakantietoeslag is betaald en de datum van feitelijke uitdiensttreding.

Artikel 14 Vrije uren voor oudere werknemers

1. De werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, kan met ingang van de eerste volle maand vanaf het bereiken van die leeftijd gebruik maken van de mogelijkheid om per dag een half uur korter dan de in artikel 7 van deze CAO aangegeven dagelijkse arbeidstijd te gaan werken.
   De rechten op de vrije uren voor oudere werknemers zijn bevroren per 31 december 2013. Werknemers die op of na 1 januari 2014 in dienst treden of de leeftijd van 60 bereiken, kunnen geen rechten ontlenen aan deze vrije uren.

2. Indien de werknemer te kennen geeft van dit recht gebruik te willen maken, stelt de werkgever in overleg met de werknemer vast of hij zijn middagpauze met een half uur verlengd dan wel dat hij zijn werk in de namiddag een half uur eerder beëindigt.

3. Het recht op korter werken vervalt per dag en kan derhalve niet worden opgespaard, noch worden verzilverd.

Artikel 15 Kopen en verkopen van (extra) vrije dagen

1. De werknemer (deeltijdwerknemer naar rato) kan per kalenderjaar maximaal 10 extra verlofdagen kopen voor het dan geldende uursalaris (vermeerderd met de vakantietoeslag) en wordt met het salaris in de eerstvolgende maand verrekend. De werknemer moet dit aangeven bij de

leidinggevende voor het komende jaar waarin de werknemer de extra verlofdagen wil genieten en moet aangeven wanneer in het volgende jaar de te kopen vrije dagen genoten gaan worden.

2. De werknemer (deeltijdwerknemer naar rato) kan per kalenderjaar maximaal 5 verlofdagen verkopen voor het in januari van het betreffende vakantiejaar geldende uursalaris (vermeerderd met de vakantietoeslag) en wordt met het salaris in de maand januari van het betreffende vakantiejaar verrekend. De werknemer moet aangeven bij de leidinggevende wanneer hij in het komende jaar waarin de werknemer de dagen wil verkopen.

3. In enig kalenderjaar kan de werknemer gebruik maken van of het recht op kopen van extra verlofdagen (lid 1) of het verkopen van verlofdagen (lid 2). In een kalenderjaar kan niet gekocht èn verkocht worden.

HOOFDSTUK 5 DIVERSEN

Artikel 16 Onkostenvergoedingsregeling

In de onderneming van werkgever geldt een onkostenvergoedingsregeling waarbij als uitgangspunt gehanteerd wordt dat alle onkosten die een werknemer maakt ten behoeve van het uitoefenen van de functie door de werkgever vergoed worden.

Artikel 17 Kilometervergoeding

1. Kilometervergoeding bij gebruik eigen auto bij dienstreizen is, in het geval dat de werkgever geen auto van de zaak of dienstauto beschikbaar kan stellen of dat in overleg anders wordt beslist, € 0,29 per kilometer.

2. Het berekende kilometertarief is bepaald inclusief een door de werknemer af te sluiten autoverzekering en een verplicht af te sluiten ongevallen-inzittendenverzekering.

3. Werknemers die, na goedkeuring van de leidinggevende, aanspraak mogen maken op een kilometervergoeding bij gebruik van eigen auto en die, in opdracht van de leidinggevende een aanhanger achter hun auto meenemen ten behoeve van het werk ontvangen een toeslag van € 0,05 per kilometer op de kilometervergoeding. Deze vergoeding wordt netto uitgekeerd.

Artikel 18 Vergoeding woon- werkverkeer

1. Werknemers komen in aanmerking voor een vergoeding woon-werkverkeer.

2. De vergoeding bij een vijfdaagse werkweek wordt als volgt vastgesteld:

   De woon-werkafstand wordt bepaald door Google Maps conform de fiscale regels die gelden.

   De vergoeding is de maximaal fiscaal onbelaste vergoeding per kilometer woon-werkverkeer met een maximum van € 160,00 per maand op basis van een 5 daagse werkweek.

3. Ingeval uitsluitend gebruik wordt gemaakt van openbaar vervoer, worden de kosten (laagste tarief) vergoed. Overhandiging van het vervoersbewijs dient te geschieden om aanspraak op de vergoeding te kunnen maken.

Artikel 19 Dienstauto, kilometervergoeding, auto van de zaak

1. Aan de werknemers, die voor de uitoefening van hun functie een auto moeten gebruiken, kan de werkgever een dienstauto, kilometervergoeding of een auto van de zaak toekennen.

   a. De dienstauto kan door de werknemer gebruikt (geleend) worden voor dienstkilometers. Hiervoor hoeft geen vergoeding te worden betaald. De dienstauto blijft onder beheer van de werkgever.

   b. Kilometervergoeding is de vergoeding per dienstkilometer, bij gebruik van eigen auto, conform deze onkostenvergoedingsregeling.

   c. Een auto van de zaak kan als leasing worden gezien, (ver)huur op lange termijn, waarbij de werkgever, die de eigenaar is van de auto, deze auto voor een vastgestelde periode aan de werknemer ter beschikking stelt. Met de werknemer wordt een gebruiksovereenkomst voor de beschikbaar gestelde auto afgesloten, ondertekend door werknemer en werkgever. De bepalingen in de uitvoeringsregeling auto van de zaak vormt een onverbrekelijk geheel met de gebruik overeenkomst.

2. Toekenningscriteria
   a. Dienstauto
      Voor een werknemer die dienstkilometers moet maken stelt de werkgever een dienstauto ter beschikking.

   b. Kilometervergoeding
      Een werknemer komt in aanmerking voor kilometervergoeding als hij dienstkilometers met eigen vervoer moet maken in het geval dat de werkgever geen dienstauto of auto van de zaak beschikbaar kan stellen of dat in overleg anders wordt beslist.

3. Kilometerregistratie dienstauto of auto van de zaak
   Een werknemer die gebruik maakt van een dienstauto of auto van de zaak dient het aantal gereden kilometers te registreren op een hiervoor door de belastingdienst voorgeschreven wijze.

4. De volgende kosten met betrekking tot dienstauto en auto van de zaak worden verhaald op de werknemer:
   a. bekeuringen;
   b. alle kosten die het gevolg zijn van bewezen niet behoorlijk gebruik en/of onderhoud van de auto;
   c. indien als gevolg van een verkeersovertreding c.q. misdrijf door de werknemer inbeslagname van de auto plaatsvindt zal de werkgever passende maatregelen nemen. De kosten voortvloeiend uit de inbeslagname alsmede de schade die de werkgever als gevolg hiervan lijdt;
   d. indien door de rechter de verbeurdverklaring van de auto wordt uitgesproken, komen de hieruit voortvloeiende kosten en schade voor de werkgever, ten laste van de werknemer;
   e. schade als gevolg van onbehoorlijk gebruik en/of onderhoud van de auto door de werknemer en waarvoor de werkgever aansprakelijk wordt gesteld.

Artikel 20 Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
   Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
   Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

   Aan de tijdelijke werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende de periode van de eerste 52 weken een gemiddelde uurvergoeding worden betaald welke is gebaseerd op het aantal arbeidsuren in de 13 weken, voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.

3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

4. Voorwaardelijke aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
   Indien en zolang de arbeidsongeschikte werknemer naar het oordeel van de werkgever en naar het oordeel van de bedrijfsarts optimaal meewerkt aan zijn herstel en re-integratie ontvangt de werknemer gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het maandinkomen.

5. Indien de arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke werkhervatting, gedurende een tijdvak van minder dan één jaar, worden de perioden van arbeidsongeschiktheid tezamen geteld voor de berekening van de perioden zoals bedoeld in lid 2 en 4 van in totaal maximaal 2 jaar.

6. Gedurende het 2de jaar van de arbeidsongeschiktheid vindt, voor wat betreft de doorbetaling en aanvulling, geen aanpassing plaats met betrekking tot toekenning van periodieken. Bij het vaststellen van de aanvulling wordt geen rekening gehouden met de vrijstelling met betrekking tot de pensioenpremie door de werknemer. Bij het vaststellen van de aanvulling worden de effecten van een eventuele loonbeschikking op de uitkering buiten beschouwing gelaten.

7. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

8. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

9. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde
loondoorbetaling èn de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
   b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
   c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
   d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
   e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
   f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;

   loondoorbetalingen èn de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;

   aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
   i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
   j. misbruik maakt van de voorziening.

   Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.
   Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

Artikel 21 Jubileumgratificatie

Aan de werknemer die 12,5 jaar, respectievelijk 25 dan wel 40 of 50 jaar aaneengesloten in dienst is, wordt een jubileumgratificatie, afhankelijk van de fiscale wetgeving bruto of netto, toegekend van een kwart respectievelijk 7/10 dan wel een heel maandinkomen, waarbij het maandinkomen is vermeerderd met 8% vakantiegeld.

Artikel 22 Uitkering bij einde dienstverband

Aan de werknemer, waarmee in verband met pensioen het dienstverband wordt beëindigd, wordt de hieronder aangegeven uitkering, afhankelijk van de fiscale wetgeving bruto of netto, toegekend. Het in dit artikel genoemde maandinkomen is vermeerderd met 8% vakantiegeld.

Aantal dienstjaren	*uitkering*
0 - 10	geen uitkering
10 - 12,5	1/4 maandinkomen
12,5	geen; zie jubileumgratificatie
12,5 - 25	2/25 van een 7/10 maandinkomen per dienstjaar, gerekend vanaf 12,5 dienstjaren
25	geen; zie jubileumgratificatie
25 - 40	1/15 van een maandinkomen per dienstjaar, gerekend vanaf 25 dienstjaren
40	geen; zie jubileumgratificatie
40 - 50	1/10 van een maandinkomen per dienstjaar, gerekend vanaf 40 dienstjaren
50	geen; zie jubileumgratificatie

Indien, het dienstverband van de werknemer wordt beëindigd in verband met arbeidsongeschiktheid, is een wettelijke transitievergoeding van toepassing.

Artikel 23 Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.

2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag, dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met 2 maanden na de maand waarin het overlijden plaatsvond.
   Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de WIA en/of andere wetgeving.

3. Indien een werknemer, die wordt betaald volgens de uurloontabel, overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gebaseerd op het totale aantal arbeidsuren, vermeerderd met vakantietoeslag, in de zes weken voorafgaand aan zijn overlijden.

   De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.

Artikel 24 Pensioenregeling

De werknemer is per 1 januari 2010 verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de landbouw, waarbij de werkgever het werknemersdeel van de premie geheel voor haar rekening neemt. Als excedentregeling wordt pensioen opgebouwd over het maximaal fiscaal gefaciliteerde loon.

Artikel 25 Vakbondscontributie via de werkgever

Werknemers kunnen, zolang de fiscale wetgeving dit fiscaal aantrekkelijk toelaat, in aanmerking komen voor het achteraf laten verrekenen van de vakbondscontributie via het brutoloon. Hiertoe dient de werknemer jaarlijks een door de vakbond en door de werknemer getekende verklaring in te leveren met daarop de betaalde vakbondscontributie vermeld.

De werkgever zal het bedrag ter grootte van de betaalde Vakbondscontributie inhouden op het bruto maandsalaris en als een netto vergoeding aan de werknemer uitkeren.

Artikel 26 Klachtenregeling

1. Indien een werknemer van mening is dat ten aanzien van hem een onjuiste toepassing plaatsvindt van een (of meer) arbeidsvoorwaarde(n), dan kan deze werknemer, indien binnen 3 maanden geen overeenstemming met de werkgever tot stand komt, beroep instellen bij de klachtencommissie.

2. De in lid 1 bedoelde klachtencommissie bestaat uit 3 leden en is als volgt samengesteld:
   a. een lid aan te wijzen door de bestuurder;

   b. een lid aan te wijzen door de vakbond;

   c. een lid aan te wijzen door de bestuurder en de vakbond gezamenlijk, welk lid tevens voorzitter zal zijn.

3. Het beroep dient schriftelijk te worden ingesteld en dient de gronden te bevatten waarop het beroep wordt ingesteld.

4. De klachtencommissie kan inlichtingen inwinnen en kan personen oproepen teneinde gehoord te worden. De opgeroepene kan zich laten bijstaan door een adviseur. De uitspraak van de klachtencommissie zal als regel binnen 3 maanden plaatsvinden.

5. De uitspraak van de klachtencommissie is voor de bij het beroep betrokken partijen bindend.

Artikel 27 Wijziging wet- en regelgeving tijdens de looptijd van de CAO
Als de wet- en/of regelgeving wijzigt hebben de CAO-partijen gezamenlijk een inspanningsverplichting om te bezien of de CAO aangepast moet worden.

Artikel 28 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst
Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 mei 2019 en eindigt op 30 april 2020 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Ondertekening

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen;

Partij ter ene zijde	Partij ter andere zijde
Stichting Nederlandse Algemene Keuringsdienst voor zaaizaad en pootgoed van landbouwgewassen te Emmeloord	CNV Vakmensen te Utrecht
Werkgever E. Casteleijn	Bestuurder H. Oomkes
	Voorzitter P. Fortuin

BIJLAGE SALARISTABELLEN

Maandtabel per 1 mei 2019

MAANDSALARISTABEL: PER 01-05-2019 inclusief 2,75% loonsverhoging

funktiejarenschaal

Groep		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Groeps-	van	0	30	50	70	90	110	130	150	170	190	215	240	270
grenzen	t/m	29,5	49,5	69,5	89,5	109,5	129,5	149,5	169,5	189,5	214,5	239,5	269,5	300,0
0		1.950	1.961	1.998	2.055	2.137	2.241	2.367	2.526	2.724	3.041	3.442	3.983	4.680
1		2.021	2.035	2.073	2.130	2.222	2.331	2.468	2.631	2.849	3.174	3.600	4.154	4.883
2		2.092	2.109	2.148	2.204	2.306	2.420	2.570	2.736	2.975	3.307	3.758	4.326	5.086
3		2.163	2.183	2.223	2.278	2.390	2.509	2.671	2.841	3.100	3.440	3.916	4.497	5.288
4		2.233	2.256	2.298	2.353	2.475	2.598	2.772	2.946	3.225	3.573	4.074	4.668	5.491
5		2.304	2.330	2.374	2.427	2.559	2.687	2.873	3.051	3.351	3.706	4.233	4.839	5.694
6		-	2.404	2.449	2.502	2.643	2.777	2.974	3.156	3.476	3.839	4.391	5.010	5.896
7		-	-	2.524	2.576	2.728	2.866	3.076	3.261	3.601	3.972	4.549	5.181	6.099
8		-	-	-	2.651	2.812	2.955	3.177	3.367	3.727	4.105	4.707	5.353	6.302
9		-	-	-	-	-	-	-	3.472	3.852	4.238	4.865	5.524	6.505
10		-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.371	5.023	5.695	6.707
11		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.866	6.910
12		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Uurloontabel per 22 april 2019

UURLOONTABEL PER
22 april 2019 (vierwekelijks)
(Deze uurlonen gelden voor werknemers met een nul-urenovereenkomst.
In deze uren is een toeslag verrekend voor 6 feestdagen).

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
0	12,09	12,16	12,38	12,74	13,25	13,89	14,67	15,66	16,88
1	12,53	12,61	12,85	13,20	13,77	14,45	15,30	16,31	17,66
2	12,96	13,07	13,32	13,66	14,29	15,00	15,93	16,96	18,44
3	13,40	13,53	13,78	14,12	14,82	15,55	16,55	17,61	19,22
4	13,84	13,99	14,25	14,58	15,34	16,11	17,18	18,26	19,99
5	14,28	14,44	14,71	15,05	15,86	16,66	17,81	18,91	20,77
6	-	14,90	15,18	15,51	16,39	17,21	18,44	19,57	21,55
7	-	-	15,64	15,97	16,91	17,76	19,06	20,22	22,32
8	-	-	-	16,43	17,43	18,32	19,69	20,87	23,10
9	-	-	-	-	-	-	-	21,52	23,88

Loontabel (WML) doelgroep banenafspraak

LOONTABEL (WML) DOELGROEP BANENAFSPRAAK
Geldt bij een gemiddeld 38-urige werkweek

	1 januari 2019		1 juli 2019	
	Maand	Uur	Maand	Uur
100%	1.615,80	9,82	1.635,60	9,94
105%	1.696,59	10,31	1.717,38	10,43
110%	1.777,38	10,80	1.799,16	10,93
115%	1.858,17	11,29	1.880,94	11,43
120%	1.938,96	11,78	1.962,72	11,93

BIJLAGE Protocolbepalingen

Flexibilisering arbeid en duurzame inzetbaarheid
Partijen zijn het er over eens dat flexibiliteit van de inzet van arbeid en duurzame inzetbaarheid in toenemende mate belangrijk is voor een gezonde bedrijfsvoering. Partijen zijn het er over eens dat flexibeler roosteren van werktijden belangrijk is en dat hierbij rekening gehouden moet worden met het aanbod van werk. Leidinggevenden moeten hierop sturen, maar ook de werknemer heeft hierin een eigen verantwoordelijkheid.

De werknemer in de buitendienst blijft zelf verantwoordelijk voor het zo efficiënt en aanbodgericht mogelijk werken. Mocht het volgens de werknemer daarbij noodzakelijk zijn dat hij op zaterdag of zondag moet werken dan, dient hij vooraf goedkeuring te hebben van de leidinggevende. Wanneer de werknemer niet van tevoren goedkeuring heeft van de leidinggevende zal de werknemer geen recht hebben op een toeslag voor het werken op zaterdag en zondag.

Partijen zijn van mening dat de CAO voldoende ruimte biedt om de benodigde flexibele inzet van arbeid te organiseren. De huidige CAO blijft hierbij dus uitgangspunt. Partijen hebben echter afgesproken de mogelijkheden van de CAO tot flexibeler roosteren beter te willen benutten en elkaar wederzijds op de hoogte te stellen van knelpunten die zich voordoen met betrekking tot de flexibilisering van de inzet van de arbeid in de praktijk. Tussentijdse aanpassingen van de CAO behoren indien nodig tot de mogelijkheden.

De NAK en duurzame inzetbaarheid

Volgend op de missie en visie van de NAK zijn de volgende kernwaarden van kracht:

1. Bij alles wat de NAK doet staan onafhankelijkheid en kwaliteit voorop.
2. **De NAK streeft duurzame inzetbaarheid na van haar medewerkers.**
3. De NAK streeft een open cultuur en samenwerking na (samen sterk).
4. De NAK vraagt van haar medewerkers een flexibele houding ten aanzieveranderingen.
5. **De NAK stimuleert haar medewerkers zich te ontwikkelen en zelf (mede) verantwoordelijkheid te nemen voor het optimaal inzetbaar blijven voor de organisatie.**

Wat betekent duurzame inzetbaarheid bij de NAK?

Duurzame inzetbaarheid betekent dat werknemers in hun arbeidsleven doorlopend over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden, alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Dit impliceert een werkcontext die hen hiertoe in staat stelt, evenals de attitude en motivatie om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten." (Klink o.a., 2010)

Wat doet NAK aan duurzame inzetbaarheid?

1. Wij steken bewust in op het stimuleren van eigen verantwoordelijkheid ten opzichte van persoonlijke ontwikkeling, zodat medewerkers in staat zijn om mee te bewegen in een veranderende omgeving. Aan het roer staan van je eigen loopbaan en scherp blijven op je eigen ontwikkeling en (bredere) inzetbaarheid. Hierbij kunnen concessies vanuit zowel werkgever als werknemer (moeten) worden gedaan. Beiden hebben de verantwoordelijkheid om het aan te geven als werken op een bepaald niveau, in een bepaald stramien, met een bepaalde arbeidsduur per week of met een dusdanig fysiek zware last niet meer aan kan.

2. Naast persoonlijke ontwikkeling speelt gezondheid en welzijn een rol. Bewustwording hiervan in relatie tot je eigen werkveld zijn aspecten waar de NAK op inspeelt door o.a.:

- Individuele gesprekken (mwr <> lg), bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werkster, individuele pensioengesprekken, voorlichting etc.
- Technische aanpassingen op gebied van arbo, veiligheid, werkplekinrichting. Hierbij worden flinke investeringen gedaan aan apparatuur en
- het 'bewust veilig werken'.

Werkervaringsplaatsen
De werkgever stelt per jaar 3 werkervaringsplaatsen beschikbaar ten behoeve van personen die een zwakke positie op de arbeidsmarkt hebben.

WGA-premie
Gedurende de looptijd van de CAO komt de gedifferentieerde WGA-premie volledig voor rekening van werkgever. In het periodiek overleg met de vakorganisaties zal werkgever met een voorstel komen voor structurele afspraken hierover, waarbij de financiële risico's voor de werkgever worden ingeperkt en 2009 als referentiejaar geldt.